

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan PT. Global Nikel Multiguna Tangerang dan pengolahan statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu sebesar $27,442 > 3,14$. Artinya, jika keterlibatan kerja dan kepuasan kerja tinggi, maka keinginan berpindah pada karyawan akan rendah. Begitupula sebaliknya, jika keterlibatan kerja dan kepuasan kerja rendah, maka keinginan berpindah pada karyawan akan tinggi.
2. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara keterlibatan kerja dan keinginan berpindah dengan nilai t_{hitung} untuk keterlibatan kerja sebesar $-7,233 < -1,670 t_{tabel}$. Artinya, jika keterlibatan kerja tinggi maka keinginan berpindah akan rendah, dan sebaliknya jika keterlibatan kerja rendah maka keinginan berpindah akan tinggi.
3. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah dengan nilai t_{hitung} untuk kepuasan kerja sebesar $-2,468 < -1,670 t_{tabel}$. Artinya, jika kepuasan kerja tinggi maka keinginan

berpindah akan rendah, dan sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka keinginan berpindah akan tinggi.

4. Berdasarkan uji koefisien determinasi, dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah yaitu sebesar 45,8%, sedangkan sisanya sebesar 54,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya bahwa keterlibatan kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi keinginan berpindah pada karyawan PT.Global Nikel Multiguna di Tangerang. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian implikasi yang diperoleh adalah keterlibatan kerja dan kepuasan kerja merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya keinginan berpindah pada karyawan.

Turnover intention (keinginan berpindah) merupakan hal negatif yang dapat saja timbul dalam setiap individu dalam perusahaan. Setiap individu memiliki pertimbangan yang tentu saja menentukan masa depannya di perusahaan. Begitu pula dengan sikap karyawan yang berkeinginan meninggalkan organisasi dengan kesadaran dan kesengajaan, serta mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di perusahaan lain. Walaupun tidak ada larangan yang diberikan perusahaan, namun sebaiknya karyawan tetap fokus untuk setia pada perusahaan, karenanya perusahaan pun harus memperhatikan kepentingan karyawan tersebut.

Dengan demikian, perusahaan harus memperhatikan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja para karyawannya terutama dalam hal memberi kesempatan menyumbangkan ide untuk kemajuan perusahaan dan memberikan gaji sesuai kontribusi karyawan yang adil, pantas, dan sesuai kebutuhan karyawannya. Hal tersebut dapat berdampak positif terhadap kinerja dan produktivitas karyawan yang meningkat dan pada akhirnya akan meningkatkan pendapatan perusahaan serta meminimalisir rasa keinginan berpindah pada setiap diri karyawan.

Selain kedua faktor di atas yaitu keterlibatan kerja dan kepuasan kerja, terdapat faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi keinginan berpindah pada karyawan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi keinginan berpindah pada karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang dapat dijadikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan, antara lain :

1. Pada variabel X1 keterlibatan kerja yang paling rendah di dapatkan indikator memihak pekerjaan dengan persentase 49,07% dengan sub indikator terendah menyumbangkan ide untuk kemajuan perusahaan sebesar 24,50%. Perusahaan harus memperhatikan keterlibatan kerja pada setiap diri karyawan dan mengetahui penyebab tinggi rendahnya keterlibatan kerja karyawannya. Perusahaan juga harus memberikan

kesempatan para karyawan dalam hal menyumbangkan ide untuk kemajuan perusahaan, pengambilan keputusan dan kepercayaan penuh kepada seluruh karyawan sehingga karyawan dapat terlibat, bertanggung jawab, dan sangat mencintai perusahaan serta pekerjaan yang mereka lakukan. Perusahaan sebaiknya dapat menggerakkan karyawan agar para karyawan dapat menyumbangkan ide serta konsep yang mereka miliki untuk kemajuan perusahaan.

2. Lalu, dari variabel X2 Kepuasan kerja yang paling rendah di dapatkan dimensi dari gaji dengan persentase 19,49% dengan indikator terendah yaitu jumlah yang diterima dianggap pantas sebesar 9,67%. Perusahaan harus memperhatikan masalah gaji, perusahaan harus memberikan gaji yang adil dan sesuai kontribusi karyawan di dalam perusahaan. Kinerja yang dilakukan karyawannya harus sebanding dengan gaji yang diterima para karyawannya. Dan untuk para karyawan, tidak hanya menuntut masalah jumlah gaji atau mengenai soal kepuasan lainnya, tetapi harus bisa membuktikan bahwa kinerja, semangat, hasil yang maksimal layak diperhitungkan di perusahaan. Sehingga perusahaan percaya dan memberikan gaji yang sesuai. Adanya timbal balik perlu dilakukan antara karyawan dan perusahaan agar terjalin hubungan baik antar mereka. Gaji yang diberikan seharusnya dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan jumlah gaji tersebut pantas diterima para karyawan. Gaji yang diberikan perusahaan sebaiknya sesuai dengan UMR (upah minimum regional). Faktor gaji merupakan sebagian faktor penting yang harus

diutamakan di dalam perusahaan karena mengenai kesejahteraan para karyawannya.

3. Sedangkan pada variabel Y keinginan berpindah yaitu keinginan meninggalkan organisasi dengan persentase 48,96 % dengan sub indikator terendah yaitu kesadaran dan kesengajaan sebesar 24,29%. Setiap karyawan yang ingin meninggalkan organisasi karena mereka sadar, mereka ingin mendapatkan karir yang terbaik, mencari pekerjaan yang cocok dengan pengalaman dan pendidikan, serta tertarik dengan kesempatan/hal baru. Ada faktor sikap kerja, misalnya kepuasan kerja, harapan yang tidak terpenuhi. Solusi yang cukup menjanjikan adalah memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk bekerja di departemen yang berbeda untuk meningkatkan *skill* dan pengetahuan mereka. Adanya program pelatihan yang diberikan juga harus dipilih dengan cermat agar sesuai dengan kebutuhan karyawan. Sub indikator tertinggi yaitu mengumpulkan informasi-informasi dalam mendapatkan pekerjaan yaitu sebesar 25,98%. Karyawan yang berniat pindah dari dalam perusahaan tentu akan mencari dan mengumpulkan informasi-informasi mengenai pekerjaan lain. Mereka mencari informasi lowongan pekerjaan dengan berharap mendapatkan apa yang dia inginkan seperti gaji, kenyamanan, dan posisi yang berbeda lebih baik dari perusahaan lama. Perusahaan harus bisa membuat karyawan nyaman dalam hal moral dan materil di dalam perusahaan, agar karyawan tidak berniat meninggalkan perusahaan tersebut.

4. Bagi penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah pada karyawan, diharapkan dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan menambah subjek penelitian maupun variabel lain yang sekiranya dapat meminimalisir rasa keinginan berpindah pada diri setiap karyawan. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam, sehingga kesimpulan yang diperoleh dapat lebih luas.